

UE 7 : PSYCHOLOGIE : LES GROUPES

Déployer vers appartenance d'une personne à des groupes humains. Notion d'équipe en santé ++ importante.

I. Dynamique de groupe

Particularité de la constitution d'un groupe : taille, organisation et vie, ce qui s'y passe, pourquoi il y a un groupe ?

1. Groupe humain : Généralités

Un groupe se compose de plusieurs personnes et peut atteindre de très grands nombres de personnes, grâce aux moyens de communication. Les personnes ont un objectif commun et vont faire une expérience commune et collective.

Distinction entre *collectif* : réunion *impersonnelle* (grève du tram), limitée à un intérêt ponctuel. *Communautaire* : la *relation affective* entre les personnes intervient.

Un homme ne peut pas survivre sans le groupe qui l'entoure (famille en premier). Ainsi la structure du groupe contribue à la constitution de la personne et à l'évolution de la société.

Variations possibles :

- but
- organisation qui dépend du but poursuivi
- motivation des personnes, état psychologique et affectif !
- les actions sont à la base de la conduite vers le but
- cohésion entre personnes ++ particulière

L'ensemble de ces variations amène la différenciation selon la taille du groupe, qui a des conséquences sur l'ensemble de ces paramètres.

On définit ainsi les *grands groupes* : > 10 personnes, ils peuvent être de deux sortes :

→ *Groupe naturel* : âge, nationalité, particularité physique, ...

→ *Groupe constitué* : travail, loisirs, idéologie (jusqu'à la secte) ...

Il y a un groupe quand il y a participation de tous à un objectif commun : on définit ainsi les notions d'*appartenance*, et de *variations de personnalité*, qui doivent être prises en compte dans l'aspect général du groupe et sa constitution.

On aborde la *confrontation* des individus entre eux.

Un groupe se forme, évolue et meurt.

• Formation

Elle est due et portée par :

- l'*adhésion* à un objectif commun
- la *conformité aux règles et normes* du groupe : exactitude du rdv par ex
- la *dynamique interne et effet du succès* commun dans le groupe
- l'*esprit commun*, la mentalité commune, l'*engouement général* vers le but et la décision du travail acharné pour l'atteindre.
 - On identifie la *valeur*, qui est l'idéal, l'idéologie.
 - *Originalité et singularité sont moteurs* du succès du groupe.
- *cohésion* est indispensable pour un bon fonctionnement du groupe, elle se mesure par la *capacité de réponse à l'hostilité* : les psycho-sociologues l'étudient ++

• Évolution

- se fait à *partir de la naissance*, et dépend beaucoup de l'*innovation* et du *progrès*
 - objectif commun et enthousiasme initial.
- *routine* et *confrontation aux obstacles* = problème le ++ grave car *risque de mort* du groupe
 - *capacité à tolérer le conflit* est indispensable (« y a qu'à, faut qu'on... » ne font pas avancer !)

• Mort

- *désaffection*
 - *repli* et distance
 - *absence* (motifs futiles, mensonges)
 - *critiques*, contestations
 - *moins d'enthousiasme et d'initiative*
 - *négligence* et laisser aller
 - *résistance au changement*
 - *paralysie* de la vie du groupe
- dans les groupes familiaux, c'est ce qui se passe ++.

UE 7 : PSYCHOLOGIE : LES GROUPES

2. Petit groupe

= groupe primaire restreint (7 à 10 personnes max.)

- situation de **face à face** : chacun est **soumis à soi même et aux autres**.
- **tache commune** = **direction** de chacun et de tous
- **interaction à la même tâche** et *avec* chacun des autres participants et *devant* eux
- **appartenance solidaire** : ma famille, mes copains d'enfance
- **lien communautaire** : doit **respecter** chacun des membres et demande de participation active à la vie du groupe.

→ *Auguste Comte* : première étude de psychologie sociale 1857 : grands groupes et notamment groupes politiques en étudiant leur mentalité.

→ **Petit groupe** : *Kurt Lewin* 1944 **micro-sociologie**, sub-cultures, effets des groupes au niveau politique, industriel, militaire.

3. Sources de la dynamique de groupe

• **Psychothérapie de groupe**

Fin du XIX : essai chez les **malades « a-lienus »** = qui n'a **plus de lien**, aussi bien avec les autres qu'avec lui même. Elle a mené à la **réadaptation sociale « à l'horizontale »** (pas dans un système « vertical » ≈ hiérarchique.)

• **Sociométrie de Moreno**

Notion de **psychodrame** (groupe de prostituées) → on s'aperçoit que les **personnes entre elles s'entraident très bien**. Personne = **ensemble de rôles sociaux**.

Psychodrame a des **vocations thérapeutiques** (jeu de rôles aujourd'hui). Il permet de **prendre de la distance** par rapport aux difficultés : on pratique souvent un **échange de rôles** patient-médecin, ou un échange des rôles des acteurs de la situation entre eux.

• **L'enquête de Chicago**

Groupe = interrelation ; le groupe entraîne une **organisation**.

Années 40 : savoir comment ça fonctionne ? Est ce que ça peut être plus rentable ?

Augmentation du rendement ?

On s'est aperçu qu'il fallait **intégrer des petits groupes** : un groupe avec chef et 10 ouvriers révèlent un **leader OUVRIER**, dont le *chef se sert pour faire marcher le travail commun*.

Mise en place d'**activités externes au travail** dans le petit groupe.

Intégration de la notion d'**humilité** pour pouvoir avancer et être efficace.

Grands groupes = petits groupes qui se rassemblent et qui se « noient ».

Chaque petit groupe se représente par des interrelations et engendre une organisation particulière.

• **Centre de Kurt LEWIN**

MIT Boston, **équipe extrêmement hétérogène** en terme compétences et spécialités de ses membres. **Champ psychologique comme configuration des significations**. Venue au **langage, discours, échanges** => **se dire qu'on s'aime pas**, critiquer, **SANS SE DETRUIRE**.

T-group : training-group mieux les affects seront aménagés, plus facile sera la vie du groupe, et plus il sera efficace.

4. Organisation d'un groupe

détermination double (principe de survie)

• **Système externe**

→ **position socioéconomique** du groupe

→ **pression de l'environnement** : qui peut être à la fois génératrice et perturbante.

• **Système interne = vie intime du groupe**

→ **jeu de rôle**

→ **changement de rôle** : difficultés : de position basse vers haute, souvent difficiles, mais à garder vivable. Elle s'établit sur la détermination des rôles (maillon faible à épauler par ex)

→ **détermination des rôles**

5. Expérience du groupe : fondement identitaire essentiel

Elle commence à **partir du groupe familial**, du milieu social, de la culture :

- **identité humaine** : n'est pas une structure figée

→ travail permanent de **synthèse et de tension** : entre nous même et ce qu'on attend de nous même = **tension entre « personne » et « rôles sociaux »**

(Goffman : ce qu'on demande est impossible et on sait quoi faire pour que « ça ne chauffe pas trop »)

→ **passage par un zéro au moment du chgmt d'identité**. + *fréquent chez la femme*.

- **dynamique** entre :

→ **identification** aux rôles sociaux et réponse aux attentes *des autres*.

→ **résolution** de chaque identification, nécessaire au chgmt de rôle.

→ capacité à **supporter l'absence d'identité**.

- **Double composante du Soi : personne et rôle**

- distance à l'égard des attentes de rôles, qui sont multiples et sursollicitantes
- réponse normative aux attentes
 - interprétation des normes sociales
 - contradictoires, irréalisables et inconsistantes
- solution = norme fantôme (Goffman)
- l'exercice des valeurs identitaires œuvre à :
 - la connaissance de soi
 - connaissance de l'autre
 - dynamique de groupe

L'homme a besoin de reconnaissance : **respect de soi, estime et confiance.**

- **Position extrême : hypernomie dépressive**

Elle représente une excessive conformité aux normes sociales, une suridentification aux rôles attendus et un accomplissement excessif des tâches.

- On assiste à une « sujétion structurelle » à la conformité qui est à la fois :
 - un garant du maintien des valeurs du groupe ;
 - un frein à l'innovation et la prise de risque ;
 - une fragilité menacée par la dynamique des situations.
- Ce phénomène excessif marque l'exigence de la créativité humaine.

6. Principes du Groupe T

« Inventé » par Kurt Lewin, vise à :

- « confronter les participants avec les données concernant leur propre comportements et ses effets ;
- leur proposer de participer de manière libre à une réflexion commune sur ces données ;
- Pour compléter significativement leur formation sur :
 - connaissance de soi
 - attitudes des autres à leur égard
 - comportement du groupe ».

DANS TOUS LES CAS il faut COMMUNIQUER ses limites.

Lewin recommande une centration sur « l'ici et maintenant » qui consiste à :

- engager la réflexion sur l'expérience actuelle
- en faire le départ de la conceptualisation
- se décaler par rapports aux objectifs habituels
- se confronter à l'image que se font les autres de nous
- découvrir la nécessité du feed-back

7. Processus de changement de rôle

Les valeurs de la dynamique de groupe sont les suivantes

- conscience du rôle et de la responsabilité de chacun et de soi-même.
 - chgmt d'attitude nécessaire pour une meilleure collaboration avec les autres membres
 - savoir-faire relationnel.
 - accroissement des capacités à communiquer : On parle de la triade « connaissance, liberté, démocratie ».
- dans l'idéal, il faut toujours dire ce qui ne va pas chez les autres et accepter leurs critiques.

II. Problématique du Conflit de groupe

1. le conflit est FONDATEUR

→ Adage présocratique : Héraclite, fragment 60

« le combat est père et roi de tout

les uns ils les produit comme des dieux, et les autres comme des hommes
il rend les uns esclaves et les autres libres »

Cet extrait signifie qu'il faut toujours qu'il y en ait qui commande, et d'autres qui doivent se soumettre à eux. C'est dans l'ordre des choses.

→ La violence est le sacré, elle est fondatrice. (Girard)

- indifférenciation violente est fondatrice de l'ordre culturel
- la paix et la fécondité reposent sur les différences culturelles
- c'est la perte des différences qui entraîne la rivalité démente, la lutte à outrance.

Le moment violent est nécessaire dans la vie.

2. L'institution comme méthode de combat du conflit et de la violence

Ce sont en effet les seuls moyens de vaincre le conflit et la violence.

- Par le rite, comme le religieux, car :
 - il encadre les procédures professionnelles
 - il restaure les individualités – la différence
 - il a une valeur pacifiante : le rituel des victoires déculpabilise, il efface les massacres.
- Par le mythe, récit ou histoire
 - il est le lieu parfait de la colère
 - c'est le seul moyen de survie culturelle
 - il « fabrique de la différence »

D'autre part, on fait une différence entre la violence intestinale (mauvaise), et celle qui met en

place un bouc-émissaire (bonne).

3. Définition, conditions du conflit de groupe

conflit = lutte, combat, opposition de contraires

Un groupe a une structure :

- organisation : autorité hiérarchie, statuts
- fonctions : objectifs, moyens, stratégie
- rôle : droits, devoirs attentes et normes.

4. Sources des conflits de groupe

A/ Appartenance au groupe, participation à l'œuvre commune, sécurisation perso.

→ Confrontation à l'autre et crainte du jugement

- 1) Elle amène à **craindre son regard**, renvoie à des **difficultés à être reconnu et accepté**, qui peuvent amener à la **soumission ou la composition** avec l'autre.
- 2) On en arrive à **empiéter notre propre personne** par une **conformité aux attentes** de l'autre qui **s'oppose à la créativité personnelle** et engendre un désir de séduction ou une dépression.

→ Affirmation de soi et authenticité

Elle fait appel à une dimension de **besoin d'être sécurisé** personnellement : il faut **s'affirmer devant les autres et sous leur regard**. Nécessité d'être **authentique sans trop s'imposer**.

- 1) Notion de **sensibilité relationnelle** = sensibilité sociale ou sensibilité. Risque de **replis dans la timidité ou compensation**, décalage, alors que ce qu'attendent les autres c'est
- 2) Une **loyauté affective**, le fait d'être prêt à rencontrer les autres et à **se mettre face** à eux. Cette façon d'être peut être sujette à des **jeu d'influence, dépendance et jalousie**.
- 3) La **promotion de la communauté** se présente comme l'établissement d'un **équilibre** entre nous et les autres : attention à l'**effet de l'âge ou l'individualisme**.
- 4) Engager une **collaboration solidaire**, pour rendre le groupe plus fort : ceci **passer par la compétition sociale**, la **participation** et la **motivation** de chacun.

B/ Position subjective face au groupe

Cette idée peut sembler un peu **fixe** : « ça *doit* être fait comme ça ! » mais on **commence ensuite à argumenter**.

- 1) Elle manifeste un **besoin de dominer**, ou d'**exister** face aux autres car on se sent en général un peu en dessous, ou alors on **divise pour régner** (plaisir dangereux car conséquences difficiles à mesurer).
- 2) Cette démarche se caractérise par un **combat d'idée**, l'entrée en jeu de l'**esprit de contradiction**. Mais les idées contraires ne s'annulent jamais.
- 3) Les **relations entre les personnes** sont déterminantes : **affinités / hostilités ; sympathie / antipathie ; confiance / méfiance ; adhésion / rejet**

C/ Communication

- 1) **Codage, transmission** d'un message : « **faire l'union** » ; circulation en réseaux.
- 2) Mais c'est aussi un moyen de **désunion totale**
 - Par **anomalie du message** : distorsions, lacune, manques de clarté (ambiguïté et incompréhension)
 - par **perturbation de la transmission** : contexte ++ : spontané ou paradoxal, difficultés d'expression (peur)**ATTENTION** : **Structure syllogistique entraîne pièges ++**

D/ Conflit de leadership : combat des chefs

Un **groupe secrète de l'autorité** pour marcher. Il a un besoin d'**autoorganisation** et de désignation commune d'un chef pour une **cohésion et une identité** des personnes et du groupe.

• **Qu'est ce qu'un chef au sens de leader ?**

- **Fonction informative** : **Organisation et gestion** des valeurs, **Motivation** du groupe, on sait dire ce qui se passe, ce qui va pas bien.
- **Fonction normative** : On **maintient le cap** autour du projet commun, mais si on fait que ça sans innovation, il y a risque de mort du groupe !
- **Fonction éducative** : **considération des participants** et **évaluation** de l'enseignement, en connexion avec techniques d'apprentissage de Sherbrooke et Harvard. On sait se dire que c'est pourri, qu'on ne se supporte pas de temps en temps.

• **Objectif**

Avoir un **groupe cohérent et soudé**, et arriver à l'**originalité des activités**. Il faut une **satisfaction** des membres, un **bon climat émotionnel** pour arriver au but. Même quand le **chef n'est pas là**, c'est mieux quand les **performances restent élevées et stables**.

→ La **convoitise du prestige de la responsabilité** est le plus souvent moteur du conflit de leadership.

5. Fonctionnement optimal du petit groupe : bonne équipe

3 choses indispensables :

- **Cible commune** que tout le monde a **bien comprise**. Il faut qu'elle soit **partagée, valorisée par tous** mais comprendre que certains soient moins engagés : faire des **sous-groupes = énergie de production**, intention de **réduire les difficultés et de défaire les obstacles**.
- **Relations harmonieuses** entre les membre du groupe : franches, solidaires, honnêtes, **partage de confiance** et dimension de **respect** : sensation de **confiance en soi, niveau d'estime de soi et respect de soi** sont énormément mises en jeu. **Énergie de solidarité, d'humilité** dans la gestion de la frustration
- **Organisation du processus** : horaires, droit de parole, temps de parole : définition claires des rôle et des tâches, planning => **rôle essentiel du chef / leader**. Pour le timide, le solliciter par le regard, les questions...

Forming	Prise de contact	Orientation face à la tâche, définition de la tâche	Dépendance – indépendance face à l'autorité, attitude critique face aux autres membres
Storming	Résistance et conflit	Précision de la tâche, expression émotionnelle	Recherche de sa place au sein du groupe, émergence de conflits de pouvoir et de proximité des relations.
Norming	Cohésion et nouveaux rôles	Échange libre d'opinion des membres	Cohésion des membres, chacun prend le rôle qui lui revient
Performing	Performance	Apparition des solutions face à la tâche suivie	Connaissance et acceptation des rôles de chacun
Resolving	Fin du groupe Évaluation	Point final et évaluation du résultat	Évaluation de la participation de chacun aux activités et analyse des relations interpersonnelles